

男女の所得の格差の是正 ～Child Penaltyの推計



(株) 大和総研経済調査部研究員 高須 百華

～要旨～

日本における男女の所得格差は、出産・育児を契機に拡大する傾向がある。特に第一子の出産後、女性の労働市場での成果が変化する現象は「チャイルド・ペナルティ (Child Penalty, CP)」と呼ばれている。本分析では、イベント・スタディという手法を用い、第一子の出産が女性の就業率、賃金、労働時間に与える影響を推計した。その結果、出産後の女性は就業率が約30%低下し、賃金と労働時間もそれぞれ約50%減少した。このCPの影響が長期にわたって持続することが、男女間の所得格差を固定化・拡大させる構造的要因となっている。CPの是正には家族政策 (Family-Friendly Policies, FFP) の拡充が有効とされるが、海外の研究ではFFPのみでは効果が限定的であることが指摘されている。FFPに加え、働き方改革や労働市場の構造改革、男性の意識・行動改革など、多面的な取り組みが必要である。子育てにかかる金銭的・時間的コストを母親だけに負わせず、男性や企業も含め社会全体で担うことが、持続可能な社会の実現に向けた鍵となる。

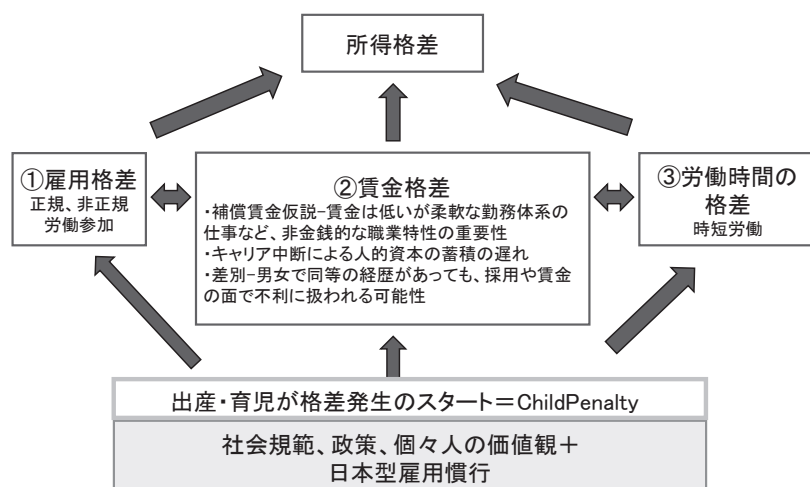
1 はじめに

男女の所得格差の問題は女性の社会進出が進んできた近年でも大きな問題として残り続けている。共働き世帯は均して見ると増加し続けており、2024年度では約1,300万世帯と専業主婦世帯の約508万世帯を大きく上回っている。しかし、2023年度の正社員の所得の中央値の男女差はOECD平均が11.3%である一方、日本は22.0%と約2倍の格差が存在している。日本における男女の所得格差の主な要因の一つは、年齢が上昇するにつれて男性の所得が上昇する一方、女性の所得の増加幅が小さいことにある。働くスタート地点の雇用格差は小さくなってき

ているが、その後の就業継続や働き方に課題があると考えられる。

男女の所得格差を生み出す要因として3つの格差 (①雇用格差、②賃金格差、③労働時間の格差) があり、それらが相互に影響し、所得格差に繋がっていることが考えられる (図1)。日本の場合、出産・育児が男女の所得格差を生むきっかけとなっている可能性が高い。出産・育児を契機とした辞職や非正規転換、時短などによる労働時間の減少、またそれによって賃金が減少してしまっていること (後述の Child Penalty、以下 CP) が背景にある。またその格差を助長しているのが、日本型雇用慣行と呼ば

図1 男女の所得格差の3要因とCP



(出所) Ciminelli et al (2021) より大和総研作成

れる、年功序列賃金制や終身雇用を前提とし雇用の安定が保証される代わりに、労働時間や職務の定めが限定されない日本特有のシステムだ。

現在、日本では「こども・子育て支援加速化プラン」を中心に子育て支援が進められている。このプランの中には、「共働き・共子育ての推進」も定められており、出産・育児に起因する男女の所得等の格差を縮小するような内容も含まれる。従来の子育て支援の範囲や金額を大幅に拡充する旨だけでなく、若年層の所得向上や労働市場改革、社会全体の構造や意識の変化など、より広い分野にまたがる内容が施策の中に盛り込まれている。具体的には、子育て世帯に対する金銭的支援、保育所などの公的サービスの充実、共働き・共子育ての推進による柔軟な働き方や男性育休の推進などが取り組みとして明記されている。

本稿の構成は以下の通りである。第2節ではCPを推計し、出産・育児によって雇用状況、賃金、労働時間がどの程度影響を受けるのか、またその問題点について考察する。第3節では、CPを起因とする男女の所得格差の解消のために、どのような政策が考えられるか論考する。

2 出産・育児が生み出す男女所得

(1) Child Penalty とは？

CPとは、労働者が出産や子どもを持つことによって、主に女性の就業率、賃金、労働時間などが低下、または減少してしまうことを指す。女性が出産によって短期的にCPが発生することは当然とも言えようが、主な問題はCPが長期的に男女の所得格差に影響する可能性があることだ。特に若い世代において共働きが一般的になってきている中でも、現状を見ると女性側に子育ての負担が偏っている。

CPの分野の主要な研究であるデンマークの論文(Kleven et al.[2019b])によれば、第一子出産後に女性が仕事を辞めることに加え、出産後の女性が子育てのしやすい職場や職業に移ること(例:管理職にならない、公務員への転職など)がCPとなって現れて、就業率、賃金、労働時間、およびこれら3つが相互作用した総所得に影響することを指摘している。

日本ではこれに加えて、日本型雇用慣行がCP拡大に影響していると考えられる。日本型雇用慣行そのものは、若年層の雇用の安定や失業率の抑制など、戦後の高度経済成長を支えてきた

一面がある。しかし、同一企業内での長期的なキャリア形成が重視され、長時間労働が評価されがちなので、男女ともに一度キャリアが中断されると生涯賃金の減少につながる傾向にある。出産・育児によって一時的に労働市場から退出してしまう女性の就業継続や賃金上昇を阻む壁になっている。

(2) データおよび手法

前掲図1の3つの格差のCPについて、個人レベルのパネルデータを使用しそれぞれ独自に推計を行った(図2,3)。データとしては、2016年から直近の2023年までの8年分のパネルデータ(リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」)¹⁾を用いている。今回分析に用いた雇用状況についての項目は、調査前年の12月時点の状態を聞いている。

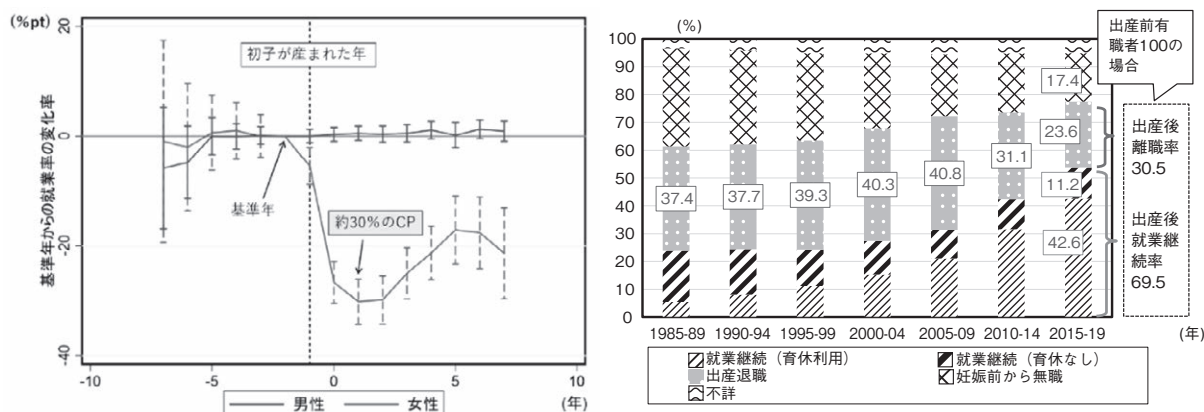
先行研究を踏まえて、今回の分析では、特定の出来事が対象の指標に与える影響を定量的に評価するイベント・スタディと呼ばれる手法により推計を行う。これは因果推論の一種であり、イベント(CPの場合第一子の出産)の影響のみを評価することを目的としている。つまり、妊娠する前、または妊娠が判明した年(基準年)から出産後の雇用・所得状況の変化を推計し、時間経過に伴う変化の様子を捉えることができる。ここではCPの代表値として、基準年後の推計値が最も落ちこんだイベント発生年の2年後の推計値を採用している。また、今回の分析においてCPの推計は男女それぞれで行った。イベント・スタディによって推計を行ったあと、基準年と比較し、出産後に上記の3要因のそれぞれがどれだけ変化したのかを変化率で示している。

(3) 就業率のCP

まず、図1の①雇用格差をもたらすCPであるが、第一子出産後に女性の就業率に関するCPは29.4%と推計された。長期的に見ても、第一子が未就学児のうちは約20~30%程度で推移している。先行研究(Kleven et al.[2024a])が長期的に見て約40%であったことを考慮すると、低めの数値が出ている(図2)²⁾。この差異は、先行研究が産休・育休中の就業者を就業者として含めていないかつ2004年~2020年のデータを用いた一方で、本研究は産休中・育休中の就業者も含め、より直近の2016年~2023年のデータを用いたことが影響している可能性が高い。マクロの状況を見ると、足元の共働き世帯が2004年と比較して飛躍的に数が増えているので結果は整合的である。

マクロデータで確認すると、国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」によれば、第一子が1歳時点の女性の2015年~2019年の就業継続率(出産前有職者のうち出産後も就業継続している女性の割合)は69.5%となっている(図2)。本研究の推計結果から就業継続率が70.6%(=100%-29.4%<女性就業率のCP推計値>)であったことを考えると、両者の結果は概ね一致している。また、出産後離職率は年々減少しており、逆に就業継続率は高くなっている。ただし、全体で見ると第一子が1歳時点の女性の就業率(妊娠前無職者を含む女性のうち出産後就業している女性の割合)は50%強と大幅に増加しているものの、水準としては低い。今回の分析の通り、就業率のCPは長期的に影響が続くので、出産前から無職の女性も含めると、第一子出産後の女性の3~4割程度の労働力が労働市場において十分に活用されていないことになる。

図2 就業率のCPの推計、第一子出生前後の女性の就業変化



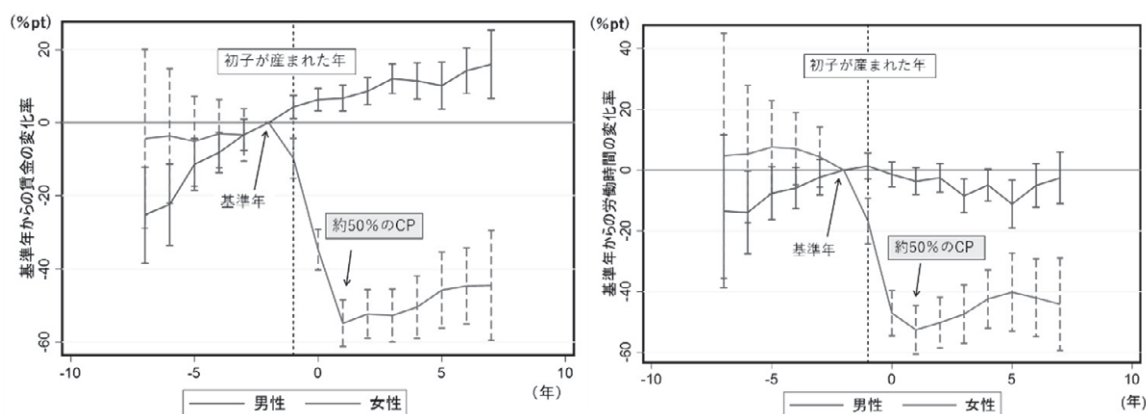
- (注1) 上図の各グラフ上にある縦線は95%信頼区間。個人ごとにクラスタリングされた標準誤差を用いて分析を行った。
- (注2) 第一子の年齢が0歳（誕生～0歳11か月）の年から2年前をイベントの基準年としている。また、データの期間が短く、観測期間中に一部の個人のデータが欠けているため、イベント発生年（第一子が0歳の年）から離れるほど分散が大きく推計値が不安定となっている（以下の図3も同様）。
- (注3) 先行研究に従って、年齢ダミー（5歳ごと）と年度ダミーも含まれている。これによって年功序列賃金制や新型コロナウイルス感染症の影響、名目賃金に対するインフレの影響などをコントロールしている（以下の図3も同様）。
- (出所) リクルートワークス研究所、国立社会保障・人口問題研究所、厚生労働省より大和総研作成

(4) 賃金、労働時間のCP

次に②の賃金格差については、女性の賃金におけるCPは54.8%という比較的大きな結果になった（図3）。賃金のCPは基準年からの変化率で示されており、第一子の出産後に女性の賃金が50%強減少し、長期的に見ても概ね50%程度の推移となっている。

2004年から2015年のデータを用いた先行研究（古村[2022]）³⁾では、女性の賃金において約60%のCPが推計されており、概ね結果は一致していると考えられる。結果の差異は、図2が示している通り、本研究の分析対象である2016年から2023年にかけては、育休や産休を使用し就業継続する女性がさらに増えたことな

図3 賃金、労働時間のCPの推計



- (注1) 賃金は、離職して年収が0のものも含め、本業と副業の年収を足したものの。また、先行研究（古村[2022]）に則り、厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」の調査票と同様の18段階の年収区分に賃金を定義し分析を行った。
- (注2) 労働時間のCPは基準年から週労働時間がどの程度減少したのかを示している。
- (出所) リクルートワークス研究所より大和総研作成

どが影響している可能性が高い。

推計結果から、②の賃金格差は①の雇用格差と比べて男女間でかなり大きいことが分かる。また、今回の研究ではパネルデータの期間が比較的短いことなどもあり、信頼区間が大きく推計結果は幅を持って見る必要はあるが、長期的に見ても女性の賃金のCPは50%程度ではほぼ戻っていない。特に第一子が3歳程度になるまでは信頼区間も含めおおよそ横ばいで推移している。したがって、第一子出産後、女性正規労働者の非正規転換や、より子育てしやすい職場環境への転職、離職などが、女性の賃金の減少に影響している可能性がある。また男性に関して、賃金は妻の第一子出産前から上昇傾向にあったものの、出産後も上昇傾向が続いている。

③の労働時間の格差について見ると、女性の第一子出産後は週あたりの労働時間が減っておりCPは52.5%となっている。長期的に見ても、第一子が未就学児のうちは女性の労働時間は第一子出産前の半分弱程度で推移している。これは正規や非正規などは区別せずに平均的に分析した結果である。非正規労働者は正規労働者よりも、賃金が低く、離職も再就職もしやすいので、家事・育児を優先し、特に労働時間が減りやすいと考えられる。

3 Child Penaltyの解決のために何が必要か？

(1) 家族政策だけでは足りない？

前節ではCPの推計を行い、男女の所得格差が出産・育児を契機に広がる可能性について指摘した。それでは、Child Penaltyを縮小させるような施策としては何があるだろうか。

CPに対する解決策として代表的なものに、母親の労働意欲に直接影響を与える家族政策(Family-Friendly Policy、以下FFP)が挙げられる。FFPとは家族のニーズに対応し、仕事と

家庭生活のバランスを取りやすくするための政策を指す。海外の事例を踏まえると、FFPは主に、①時間関連、②サービス関連、③財政関連の3つに分類される。①の時間関連は、例えば時短勤務制度、在宅勤務制度、フレックスタイム制度などの柔軟な勤務体系や育児休業制度(育休)が挙げられる。次に②のサービス関連では、非正規雇用者でも利用しやすい公的な育児サービスや質の高い保育施設の提供などだ。最後に③の財政関連については、育児手当や補助金がある。これらの政策に実効性を持たせるためには、各政策が単独ではなく同じ目標に向かって連携する(各政策のインセンティブが矛盾しない)ように、①、②、③の政策をバランスよく包括的に行うことが重要であるとされている(UNICEF[2019])。FFPは育児期の女性の就業継続と労働時間の確保が主な目的となっている。実際に北欧諸国のようなFFPが充実している国では、就業継続と労働時間の確保によって、出産・育児による女性の長期的な所得減少への影響は比較的小さい(Cortés and Pan[2023])。

ただし、FFPの男女の所得格差是正に対する寄与については、必ずしも単純明快な結論が得られているわけではない。例えば、文献の多い育休の効果についてはそれが当てはまる。全体の傾向としては、短期の育休は雇用プラスの影響を与えるが、それ以上の長期の育休はむしろ女性の雇用や収入にネガティブな影響を与えることが指摘されている。結論として、効果的なFFPの共通点は、長期的に見て「働く母親になることを容易にする」ことである(Olivetti and Petrongolo[2017])。これは、女性の人的資本を毀損させることになりかねない長期の育休などのFFPはデメリットが大きい可能性を示唆している。

(2) FFP に実効性を持たせるポイント

FFP には女性の人的資本を毀損しないという視点が重要となってきた点に加えて、FFP だけでは CP を縮小させるには不十分であることを指摘する研究もある。つまり、FFP に実効性を持たせるにはどうすれば良いかという視点も重要だ。例を見ると、オーストリアでは育休や保育サービスの大幅な拡大など、女性をターゲットとした FFP 拡充は長期的に見て、女性の CP 縮小にほとんど寄与していないことが示されている (Kleven et al. [2024b])。なぜならば、FFP では対処できない文化やジェンダー規範、労働市場の構造などが CP に大きく影響するからだ。

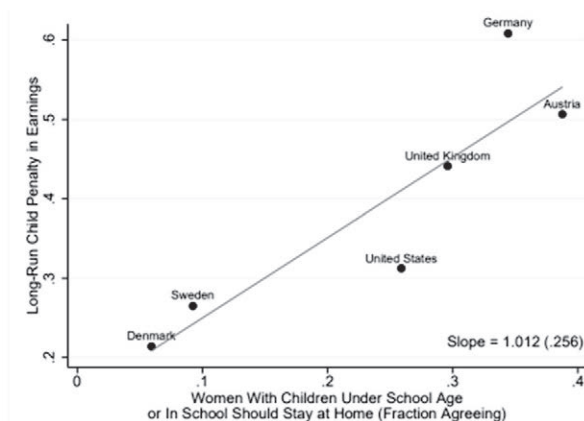
国際比較を見ても図 4 が示す通り、長期の CP (縦軸) と性別役割分業意識の強さ (横軸) には正の相関があり、因果関係は示せていないものの CP に大きく影響しているのはジェンダー規範である可能性が高い (Kleven et al.[2019a])。つまり、FFP のみを充実させても期待される効果が得られる可能性は低く、その実効性を高めるためには、インセンティブ付けにより価値観や行動の変容を促す制度設計を行うことがポイ

ントになると考えられる。こうしたジェンダー規範などの価値観が変化すれば、さらに周辺の政策や制度の変更にも繋がるので、双方向の影響により効果がさらに強化されると考えられる。

(3) 日本の FFP の現状及び問題点

翻って日本の FFP はどのようなものだろうか。具体的に①時間関連、②サービス関連、③財政関連について、日本の FFP の現状と問題点を見ていく。まず、①の時間関連に関しては、大手企業を中心に、以前より多くの企業が柔軟な勤務体系を導入するようになっている。日本の育休制度は諸外国と比較しても男女双方に長期間保証されており、特に男性育休制度は韓国と並んで取得可能な日数が多い (図 5)。しかしながら、日本の CP が諸外国と比較しても非常に大きかったことを踏まえれば、これは男性育休という制度面のみを整えても FFP の実効性が低い証左となっている。実際には育休を取得しない、または取得しても 2 週間未満という父親が多く、職場でのプレッシャーや人手不足などが取得を阻害している可能性が高い。さらに、いくつかの調査では、1/3 以上の男性が育

図4 長期的なCP (男女格差) と性別役割分業意識の国際比較

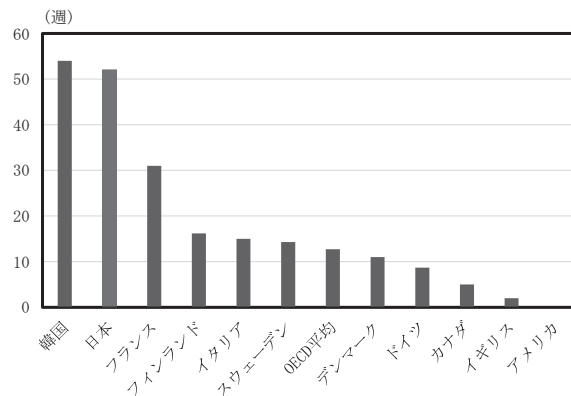


(注) Long-Run Child Penaltyは本稿の定義とは異なり、男女のCPの格差を示している。

() 内は標準誤差。

(出所) Kleven et al.[2019a]より引用

図5 国の制度上取得可能な男性育児休暇制度



(注) 数字は2023年度。アメリカは制度なし。
(出所) 経済協力開発機構 (OECD) から大和総研作成

休中の家事・育児時間が1日3時間以下の「とるだけ育休」だと示している。足元では男性の育児・家事時間は増加傾向にあるものの、男性育休の奨励だけでは、男性の育児参加の意識・行動の変化を促進できるとは限らない。実際、UNICEFの報告書では多くのFFPが女性に焦点を当てたものであり、ジェンダー変革に焦点を当てていないことが問題だと指摘されている (UNICEF[2019])。

次に、②サービス関連の公的な育児支援に関しては、保育所等の数は増加してきている。ただし、保育サービスは祖父母などのインフォーマルな育児サービスの代替にはなるものの、その拡充が必ずしも母親の労働供給を増加させるわけではないという結果がいくつかの研究で示されている。この背景には、保育所などのサービスの時間と就業時間が合わないことや、母親が育児をすべきだという文化的規範が強く影響している可能性が指摘されている。

③の財政関連について、児童手当の所得制限は撤廃されたものの、支給対象が中学生まで、またその額が低いなど様々な問題はある。また税額控除に関しては、扶養控除や配偶者控除などはあるが、児童を扶養していることを直接対

象とした児童税額控除は日本には存在しない。

以上の日本におけるFFPの現状を見ると、特に①や②において制度面と実態面で乖離が見られることが問題だろう。特に父親の育児参加のための労働時間の削減、つまりフレックス制度や育休などが実態としてうまく活用されていないことや、保育施設等を単に増やすだけでは女性の就業支援にならないということが挙げられる。加えて、①、②、③の政策が必ずしも包括的な形で実施されていないことも問題であろう。性別役割分業意識が強い日本では、FFPに実効性を持たせるために、男女双方の家事・育児、労働に対する意識・行動変容が必須であると考えられる。

(4) 日本のCP解決に向けた提案

以上の分析を踏まえて、日本における現状のCPの解決（ひいては男女の所得格差の是正）に向けた最適な政策パッケージにはどのようなものが考えられるのだろうか？

まずは、FFPを長期的に見て「働く母親になることを容易にする」政策へ転換することである。例えば、育休の期間について先行研究を踏まえると、長すぎる育休はスキルの低下や昇進

機会の減少、人的資本の喪失による生涯賃金の低下、また性別役割分業の強化に繋がってしまう可能性がある。加えて、雇用主側からしても出産年齢の女性を雇う企業コストが増加し、結果的に女性の採用や昇進の差別に繋がる可能性もあるだろう（Olivetti and Petrongolo[2017]）。このような場合、改善すべき点は育休の長さではなく、女性の人的資本の毀損（ひいては賃金の低下）を回避するための政策であり、例えば、日本においてはニーズに合った幼児教育・保育や、働き方・家庭内の分業の問題の是正などが考えられる。

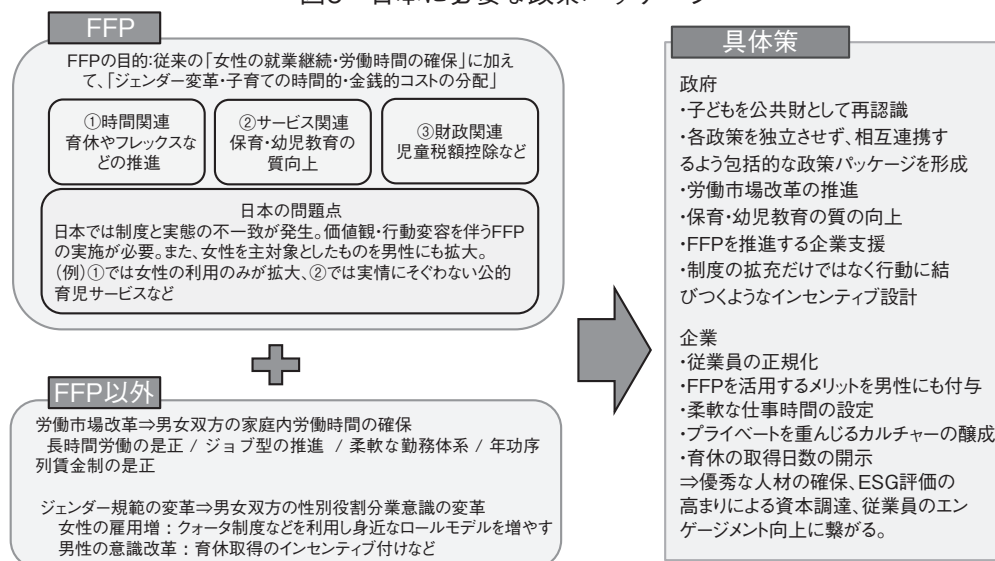
次に、女性を対象とした意識改革も重要だ。女性の意見を労働の現場で反映させることを目的にクォータ制度によって女性進出を促す、身近なロールモデルとなる女性を増やすなど、労働に対する意識や行動、女性自身の性別役割分業意識を変えるような取り組みが必要かもしれない。

さらには、子どもを一種の公共財と捉え、子育てにかかる時間的・経済的成本について、男性（父親）や企業・政府も含めた社会全体で負担することも重要だ。政策パッケージにおい

ては、公的な育児サービスの質の向上はもちろん、FFPを推進する企業支援など行えることは多い。加えて、制度面を充実させるだけでなく、実際に行動に結びつくようなインセンティブ設計が必要となる。

その点で、企業の果たす役割は重要である。不安定な雇用環境にある非正規雇用者の正規化や、男性がFFPを活用するインセンティブ設計を行うべきだろう。日本型雇用慣行下では、労働時間や勤続年数が評価されやすい構造となっており、長期的な賃金（また、昇進、仕事内容）を考えると育休をはじめとした、仕事を削ることになるFFPを活用するメリットがないことが多い。従来の雇用慣行を変えるような、抜本的な労働市場改革や働き方改革が必要とされているだろう。また、男女双方に柔軟な仕事時間の設定など、子育ての時間の確保を行える制度設計が必要だ。長時間労働を良しとするのではなく、プライベートを重んじる会社のカルチャーの醸成も必要だと考えられる。現行のFFPに関しては男性育休の取得率開示義務があるが、短期的なものも含んでしまうので、育休の取得日数の開示義務などの方が良いと考え

図6 日本に必要な政策パッケージ



(出所) 各種資料より大和総研作成

られる。これらの改革は企業側に負担が大きく見えるかもしれないが、従業員のエンゲージメント向上による生産性向上、優秀な人材の確保や、ESG 評価の高まりによる資本調達などに繋がる（図 6）。

4 おわりに

日本における CP は縮小傾向とはいえ、諸外国と比較しても非常に大きいものとなっている。就業率の CP には改善が見られる一方で、第一子出産後に女性の賃金や労働時間が大幅に減少しており、正規雇用からの非正規雇用への転換や、時短勤務制度の利用、正規労働者でも配置転換により出世コースから外れ、その後の賃金が上がりにくくなるマミートラックに乗ってしまうことケースが大きな問題となっている。出産後の家庭は、依然として性別役割分業に近い働き方や構造に陥りやすい。女性の賃金が大幅に減少したのに反し、男性の賃金がわずかながらも上昇していることもその証左となっているだろう。

女性の CP 縮小のためには、女性の人的資本の蓄積を妨げないように、長期的に見て「働く母親になることを容易にする」FFP へ転換していくことその他、特に男性に対して FFP 活用を促すようなインセンティブ設計、労働市場や働き方改革、意識・行動改革など、企業も含めた社会全体で子育てコストを分散するための様々な施策が必要となるだろう。主に女性が担ってきた子育てコストを社会全体で分散すれば、持続的に発生している CP を抑制して男女の所得格差の是正に貢献するだけでなく、女性の労働意欲を一層高めることができるので、日本経済にとってもメリットは大きい。

【注】

- 1) 分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから「[全国就業実態パネル調査] (2016～2023) (リクルートワークス研究所)」の個票データの提供を受けている。
- 2) 先行研究とは CP の推計方法が異なるので幅を持って見る必要がある。
- 3) 古村 [2022] の CP の推計では労働所得だけではなく全ての所得を含み、社会保障給付等も含む。データごとの賃金の定義や分析手法によって賃金の CP は異なるため、単純に他の研究結果と比較することはできない。

【参考文献】

- Ciminelli, G., C. Schwellnus, and B. Stadler [2021], “Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap,” OECD Economics Department Working Papers, No. 1668.
- Cortés, P. and J. Pan [2023], “Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market,” *Journal of Economic Literature*, 61 (4) , pp.1359-1409.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, and J. Zweimüller [2019a], “Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations,” *AEA Papers and Proceedings*, 109, pp.122-126.
- Kleven, H., C. Landais, and J. E. Sogaard [2019b], “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark,” *American Economic Journal: Applied Economics*, 11 (4) , pp.181-209.
- Kleven, H., C. Landais, and G. Leite-Mariante [2024a], “The Child Penalty Atlas,” *NBER Working Paper* 31649, National Bureau of Economic

Research.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, and J. Zweimüller [2024b], “Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation,” *American Economic Journal: Economic Policy*, 16 (2) , pp.110-149.

Olivetti, C. and B. Petrongolo [2017], “The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High Income Countries,” *Journal of Economic Perspectives*, 31 (1) , pp.205-230.

UNICEF [2019], “Linking Family-Friendly Policies to Women’s Economic Empowerment. An evidence brief,” by Chopra, D. and M. Krishnan.

古村典洋 [2022] 「チャイルドペナルティとジェンダーギャップ」『「仕事・働き方・賃金に関する研究会—一人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に向けて」報告書』第3章、財務総合政策研究所

たかす ももか

大和総研 経済調査部 研究員。専門は日本経済、実証ミクロ経済。労働や教育分野などを中心に研究し、特に労働市場における男女間の格差や働き方改革に焦点を当てた分析を展開。

【主な著書、論文】

「なぜ女性は理系分野を選択しないのか？」大和総研レポート、2025年6月27日、共著

「出産・育児に起因する男女の所得格差の是正」大和総研レポート、2025年1月31日

「出産・育児が生み出す男女の所得格差の実態」大和総研レポート、2024年10月8日
